

## الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة \*

\* علي بن حسن الزهراني

\*سرى محمد رشدى

مقدمة الدراسة والدافع إليها:

يعتبر العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية لأفراد يحتاجون إلى مثل هذه الخدمات. ففي الآونة الأخيرة ازداد الاهتمام بإعداد معلم التربية الخاصة لأنه يتعامل مع تلاميذ غير عاديين وأصبح له دور هام في تعليم تلك الفئة لكي يساعدهم على التغلب على الآثار النفسية والاجتماعية والدراسية لتلك الفئة، ويساعدهم أيضا على التكيف مع نوع الإعاقة، وإكسابهم طرقاً جديدة للتعامل مع الآخرين، وبالتالي فإن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصية، حيث إن معرفته لسماته الشخصية تؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعده في التعامل مع تلك الفئات الخاصة.

(عبدالعزيز، واليوسفى، ٢٠٠٠: ٢١٠)

وبناء على ذلك فإن العمل في مجال التربية الخاصة لا يتطلب التدريب أو الإعداد فقط، ولا ذكاءً تقليدياً معرفياً فحسب، ولكنه يتطلب ذكاءً خاصاً يساعده على مقاومة الضغوط النفسية، واحتواء المشكلات في هذا المجال الخاص لتحقيق التوافق المهني للمعلم والوصول إلى أعلى مستويات الأداء، هذا الذكاء هو الذكاء الوجداني (الانفعالي) الذي تقع تحت مظلته جميع الصفات الشخصية الإنسانية والتي يجب توافرها في معلمي التربية الخاصة حتى يتسنى لهم الاضطلاع بدورهم بنجاح وكذلك تحقق رضاهم المهني ومن ثم الوصول إلى التوافق المهني. (جولمان، ٢٠٠٠)

وتؤكد بعض الدراسات على أن التقبل النفسي والذكاء الوجداني يعدان من المتغيرات النفسية الحديثة نسبياً والتي تؤثر على التوافق والأداء في العمل.

(Danaldson & Bond, 2004).

\* بحث مدعم من قبل مركز البحوث بكلية التربية جامعة الملك سعود

\* أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة كلية التربية جامعة الملك سعود

\* أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة كلية التربية جامعة الملك سعود

\* الناشر: مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد يناير، ٢٠٠٩

وفى هذا الصدد، تناولت العديد من الدراسات الأجنبية الرضا المهني أو بمعنى أدق الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة مثل دراسة Danaldson & Bond، ونظرة متعمقة على البيئة السعودية يتضح أنه لا توجد سوى دراسة واحدة فقط تناولت متغير الرضا المهني منها دراسة عبدالجبار (٢٠٠٤) والتي توصلت إلى أن معلمي التربية الخاصة يتمتعون برضا وظيفي أعلى من المتوسط، في حين لا توجد دراسات تناولت الربط بين متغير الرضا المهني والذكاء الانفعالي بالرغم من أهمية الذكاء الانفعالي مما دفع الباحثان إلى البحث عن هل هذا الرضا الوظيفي نابع من المعلم ذاته أم ما توفره وزارة التربية والتعليم من حوافز للمعلمين أم هناك متغيرات أخرى. حيث يرى الباحثان أن معلم التربية الخاصة يجب أن يتمتع بعدة مهارات أهمها الذكاء الانفعالي والذي تفتقر الدراسات العربية خاصة في البيئة السعودية إلى تناوله، بالرغم أنه مفهوم يجب تناوله بالدراسة في مجال التربية الخاصة، وهذا ما يحاول الباحثان التحقق منه في الدراسة الحالية.

### مشكلة الدراسة:

إن العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتطلب جهداً كبيراً من القائمين على العمل فيها وخاصة المعلم حيث يواجه مشكلات وضغوطاً من خلال الدور الذي يقوم به بصورة أكبر من معلم التلاميذ العاديين مما يؤثر على توافقه المهني. وقد ينجح بعض المعلمين في القيام بهذا العمل رغم الضغوط التي تواجههم حيث تتعدد مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة منها علاقة المعلم بالتلاميذ، وعلاقته بزملاء العمل، وعلاقته بإدارة المدرسة، وأولياء الأمور، بالإضافة إلى ضغوط العبء الوظيفي، ولذلك يجب على معلمي التربية الخاصة أن يمتلكوا مهارات اجتماعية للتعامل مع المعوقين، وأيضاً الذكاء الذي يساعده على مقاومة هذه الضغوط واحتواء المشكلات، والذكاء الذي نقصده هو الذكاء الإنفعالي حيث أنه يعد أحد المؤشرات أهمية للرضا المهني.

وفى طرح الدراسة الحالية تساؤل محدد يفرض نفسه وهو كيف يكون الرضا المهني منبئاً للذكاء الإنفعالي لدى العاملين في مجال التربية الخاصة، ففي حقيقة الأمر أن الذكاء الإنفعالي لا يظهر إلا في بيئات العمل التي لديها معدل عال من الضغط الوظيفي، حيث يساعد الذكاء الوجداني على دعم العلاقات بين أفراد فريق العمل وإحداث نوع من

الانسجام والتناغم الذي يؤدي إلى تفاعل المهارات والكفاءات داخل مجموعة العمل، فالرضا المهني لمعلم التربية الخاصة وما يحرزه من نجاح يوفر له أفضل الظروف التي تكفل حسن استغلاله لقدراته وإمكاناته مما يؤدي إلى حسن سير العملية التعليمية، وعلى مقدار ما يحققه من توافق تتوقف فاعليته ونجاحه رغم الضغوط النفسية الواقعة عليه في التعامل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة والقدرة على حل المشكلات والتواصل الفعال.

وبناء على ذلك يشير كل من عراقي ، عبد العال (٢٠٠٥) إلى أن نجاح العملية التعليمية يعتمد على نجاح المعلم في أداء الدور المنوط به داخل القاعة الدراسية، وعلى ما يتمتع به المعلم من مهارات الذكاء الوجداني التي تجعله أكثر تقبلاً لذاته وتقبلاً لتلاميذه، وأكثر مرونة وخبرة في التعامل مع باقي عناصر الموقف التعليمي.

### ولذلك تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الرضا المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير نوع الإعاقة ؟
- ٢- هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الرضا المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس ؟
- ٣- هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الذكاء الإنفعالي وأبعاده المختلفة ترجع إلى متغير نوع الإعاقة ؟
- ٤- هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الذكاء الإنفعالي وأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير سنوات خبرة التدريس ؟
- ٥- هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الإنفعالي والرضا المهني لدى علمي التربية الخاصة ؟
- ٦- هل يمكن التنبؤ بالرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة من خلال الذكاء الإنفعالي وأبعاده الفرعية ؟

### هدف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على هل الرضا المهني مؤشر للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة .

### أهمية الدراسة:

إن تمتع الفرد بصحة نفسية جيدة يكون دافعا له إلى الرضا عن العمل وتوافق النفس ورضاه عن عمله، فالفرد المضطرب انفعاليا لا يكون قادرا على تحمل ضغوط عمله، كما أنه لا يكون مرنا في مواجهة ما يلاقه من مواقف إيجابية في العمل، ويدرك الأمور المتعلقة بعمله إدراكا أكثر خطراً عن الإنسان العادي فيأخذ بأبسط العوائق لإشباع حاجاته مأخذ تهدد مكانته وأمنه.

ولذلك تتمثل أهمية الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن هل يمكن إتخاذ الرضا المهني مؤشر للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، والوقوف على طبيعة العلاقة في ضوء بعض المتغيرات .

حدود الدراسة :

١ - الحد البشري : ويتمثل في معلمي التربية الخاصة بمعاهد وبرامج الدمج (ن = ٢٠٧) معلم .

٢ - الحد المكاني :ويقصد به معاهد وبرامج الدمج بمدينة الرياض .

٣ - الحد الزمني : تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي الأول ١٤٢٩ - ١٤٣٠ هـ .

مصطلحات الدراسة:

١ - الرضا المهني Occupational adjustment:

هو شعور معلم التربية الخاصة بالرضا الذاتي عن العمل مع الفئات الخاصة ورضاه عن مكانة مهنته في المجتمع وعلاقاته مع أولياء أمور هؤلاء التلاميذ وزملاء العمل والإدارة والإشراف.

٢ - الذكاء الانفعالي Emotional intelligence:

هو القدرة على فهم الشخص لذاته والآخرين بصورة كافية والتعبير عن الانفعالات بصورة ملائمة وصحية على نحو تكون فيه انفعالاتنا عقلانية، الأمر الذي يؤدي إلى النجاح الوظيفي والرضا المهني.

٣ - معلمو التربية الخاصة Special education teachers:

هم المعلمون الذين يقومون بالتدريس للفئات الخاصة الذين اقتصر عليهم الدراسة الحالية داخل فصول التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

## الإطار النظري :

تحدد مفاهيم الدراسة الأساسية على النحو التالي:

### أولاً: الرضا المهني:

أن كثيراً من أدبيات علم النفس تستخدم مصطلح الرضا المهني للدلالة على التوافق المهني، ولذلك يرى الباحثان أنه سوف تستخدم المصطلحات بمفهوم واحد لارتباطهما الوثيق بالدلالة على التوافق النفسي للمعلم واعتبارهما مؤشرا له ، وفى هذا الصدد يعرف طه (١٩٩٣ : ٢٥٩) الرضا المهني بأنه "نجاح الفرد في عمله، بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما رضاه عن عمله وحببه له وسعادته به ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجوده في هذا العمل وكفاءته في إنجازه، وتوافقه مع زملائه".

ويرى أبو سريع و محمد (١٩٩٤:١٩) أن الرضا المهني للمعلم هو محصلة العوامل المتعلقة بعمله والتي تجعله محبا لمهنة التدريس، ومقبلا على القيام بواجبه نحو عمله طوال الوقت دون ملل أو اكتراث.

ويرى توماس Thomas (١٩٨٧ : ٦٥) أن الرضا المهني يشمل التعاون داخل المدرسة والرغبة فى مساندة الطلاب ومشاركة الأسرة والمجتمع والإدارة والمناهج. ويعرف الشخبيى (١٩٩٣ : ١٧) الرضا المهني للمعلم بأنه قدرة المعلم على مدى النجاح في بيئة المدرسة التي يعمل بها، واعتزازه بالوظيفة التي يشغلها، وقدرته على إقامة علاقات منسجمة مع جميع من يتفاعل معهم، سواء كانوا تلاميذ، أو أولياء أمور، أو زملاء في العمل، أو مدير المدرسة، أو الموجهين وغيرهم.

ويذكر عبدالمطلب القريطى (١٩٩٦ : ٤٨) أن المعلم المتوافق مهنياً أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية وحماساً واستغراقاً فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية. كما أنه أكثر تفاعلاً مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه.

ويرى المشعان (١٩٩٣ : ٥٧١) أن الرضا المهني يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحه ويتحقق ذلك بالإنجاز وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية.

وقد أظهرت بعض الدراسات وجود عدد من عوامل الشخصية تكون ذات أهمية في تفاعل الفرد مع الضغوط حيث أشار هولر Holler ( ١٩٧٥ : ٢٥٦) إلى أن الشخصية عامل أساسي في تحقيق الرضا أو عدم الرضا عن العمل، فعدم الرضا يكون غالبا مرتبطا بعدم التوافق العام، وأن العاملين غير الراضين عن مهنتهم أقل اجتماعية وتوازنا انفعاليا، الأمر الذي يوضح أهمية العلاقة بين الرضا عن العمل والتكوين النفسي للفرد من خلال سماته الشخصية.

ويؤكد حرب (١٩٨٥ : ٢٤٥) في دراسته لتحديد سمات الشخصية المرتبطة بالرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة أن من بينها: الاتزان الانفعالي، التحرر من القلق، الإحساس بالمسئولية، السيطرة الاجتماعية، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية.

وفي هذا الصدد يؤكد آل ناجي (١٩٩٣) أن طبيعة عمل المعلم تتطلب عددا من العوامل النفسية مثل: الصبر، القدرة على التحمل، المثابرة، بالإضافة إلى أهمية البيئة التعليمية المحيطة من حيث إقامة علاقات أكثر اجتماعية مع إدارة المدرسة ممثلة في المدير.

وقد خلص برونيل وزملاؤه Brownell et al (١٩٩٥ : ١٥) إلى أن بقاء معلم التربية الخاصة في عمله أو مغادرته يتأثر غالبا بخصائص بيئة العمل وتأثيرها عليه. وتشير بعض الدراسات الأجنبية إلى أن الذكاء الوجداني يعد أكثر المؤشرات أهمية بالنسبة للرضا المهني، وأن الذكاء الوجداني والدور الذي يمكن أن يلعبه في حياة الفرد من الممكن أن يساعد على النمو الشخصي والمهني.

ويذكر أبراهام Abraham (٢٠٠٠) أن العلاقات البينشخصية الإيجابية تعمل على تحسين الرضا عن العمل وخفض الضغوط وأن شبكات العلاقات الاجتماعية تزيد من ولاء العامل والتزامه، وأن الأفراد الأذكياء وجدانيا يكونون أكثر التزاما تجاه مؤسسة العمل.

ويشير كل من البندري، والعتوم (٢٠٠٢) أن العلاقات الشخصية بين المعلمين ومديري المدارس من العوامل الأكثر أهمية في نجاح العملية التربوية وتحقيق التوافق المهني وتحقيق الانتماء والشعور بالمسئولية.

وفضلا عن ذلك يشير أبو حطب (١٩٨٤) فإن الخصائص الشخصية للفرد تتمثل في استعداداته وميوله ورغباته وطموحاته ودوافعه فإن القدرة العقلية العامة للذكاء لها أثر كبير في رضا الفرد عن عمله أو عدم رضاه كذلك القدرات الخاصة. وفي هذا الصدد، تؤكد السمدونى (١٩٩٣) على أنه ينبغي على المؤسسة التعليمية أن تكون جادة في تحسين التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة أن تسهم في إشاعة العلاقات الاجتماعية بين المدير والمعلم حيث أنها تعد عاملا هاما في تحقيق الأمن النفسي في البيئة المدرسية مما يؤدي إلى زيادة كفاءة وإنتاجية معلم التربية الخاصة من جانب، وتحقيق توافق مهني أفضل من جانب آخر وكذلك بين الزملاء.

فشخصية المعلم ومهاراته وكفاءته المهنية من العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح العملية التعليمية بصفة عامة وفي مجال التربية الخاصة بصفة خاصة، حيث يتطلب العمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة عددا من المقومات الشخصية التي تمكن المعلم من القيام بأدواره بفاعلية وهي: الصبر، القدرة على زيادة دافعية التلاميذ نحو التعلم، وضبط النفس، قبول التحدي، والمشاركة الوجدانية مع التلاميذ، وإجادة أساليب وطرق تعليم هؤلاء التلاميذ بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وظروف إعاقتهم. ويذكر Wall et al (١٩٧٨) أن الشعور بالرضا عن العمل من عدمه يرتبط بالصحة النفسية، بل الجسمية والأسرية للفرد، والشعور الإيجابي بالرضا عن العمل يؤدي إلى الشعور الإيجابي بالصحة النفسية، والتوافق، بينما نجد عدم الشعور بالرضا عن العمل يرتبط بمعدلات أعلى من القلق، والاكتئاب، والأمراض النفسية، والجسمية، والنفسجسمية وهذا يوحى لنا بأن الرضا عن العمل هو حالة وسيطة في السلسلة السببية للسلوك الإنساني.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الرضا عن العمل يزداد لدى شاغلي الأعمال الأكثر مهارة، وكذلك التي توفر مكانة أعلى في المجتمع، أي أن العوامل التي تظهر الفروق في الرضا عن العمل بين المهن المختلفة هي مستوى المهارة المطلوبة في أداء العمل، وكذلك المكانة الاجتماعية التي يوفرها العمل للقائمين به. (أرجايل، ١٩٩٣)

ويؤكد حرب في دراسته (١٩٨٥) على أهمية تحديد سمات الشخصية المرتبطة بالرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة فأوضحت الدراسة السمات التالية: الاتزان الانفعالي، التحرر من القلق، الإحساس بالمسئولية، قوة الأنا، العلاقات الشخصية، السيطرة الاجتماعية.

ولذلك فالرضا المهني لا يبدو أمراً سهلاً في مجال التربية الخاصة، حيث أن معلمي التربية الخاصة تقع عليهم مسئوليات تختلف عن معلمي التلاميذ العاديين، بالإضافة إلى أن هذه المهنة تحتاج إلى الصبر، وبذل الجهد، والتعاون مع الزملاء، والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة اهتمام التلاميذ وهذه كلها ملامح للذكاء الانفعالي، فالرضا المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة يعد ضرورة من ضرورات إعداد بيئة تعليمية مناسبة. تساعد على تأكيد الرعاية النفسية والتربوية والمهنية لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة.

**ثانياً: الذكاء الإنفعالي:**

يحتل الذكاء في علم النفس وفي أدبياته التربوية مكانة هامة، ودرس علماء النفس الذكاء من جوانب مختلفة، وقدموا العديد من النظريات التي تفسره كتكوين فرضي ذي بنية وأبعاد ومكونات، ويعتبر هربرت سبنسر Herbert Spenser أول من أدخل كلمة ذكاء في علم النفس الحديث معتبراً أن الوظيفة الأساسية للذكاء هي تمكين الإنسان من التوافق مع بيئته المعقدة ودائمة التغيير، ثم بعد ذلك توالت نظريات سيبرمان وثرستون وثورنديك وجيلفورد وجولمان وجاردنر وسالوفي، وتعددت في هذه النظريات أنواع الذكاء: الذكاء اللغوي، الحركي، الاجتماعي، الحسابي، الميكانيكي، والانفعالي.

ويعتبر الذكاء الإنفعالي أحد مكونات الشخصية وينشأ من اتحاد مكونين رئيسيين من مكونات الشخصية وهما الجانب المعرفي والجانب الإنفعالي، ومن المعلوم أن مفهوم الذكاء الإنفعالي قد تم بلورته رسمياً عام ١٩٩٠ على يد سالوفي وماير Salovey & Mayer، إلا أن نظرية الذكاء الإنفعالي لم تطبق في مجال العمل إلا بعد أن أصدر "جولمان" Golman كتابه الأول Emotional Intelligence (١٩٩٠)

وقد أشارت أبحاث كل من "ماير وسالوفي وكارسو" Mayer, Salovey & Carsou (٢٠٠٠) إلى أن هناك تكاملاً بعيد المدى لا يمكن تصوره بين كل من الأنظمة المعرفية والانفعالية الخاصة بالفرد.

ولهذا يرى إيبستن Epstein (١٩٩٨) إننا نعمل بعقلين هما: عقل منطقي يعمل طبقاً للاستدلال المنطقي يمكن التحكم فيه، والعقل الآخر يرتبط بالانفعالات ويعمل على مستوى اللاوعي ويشمل الذكاء الوجداني، ويتحدد سلوك الفرد بالتأثير الموحد للعقلين. كما أكد "جولمان" (٢٠٠٠) على أهمية هذين العقلين "الانفعالي والمنطقي" اللذين يعملان في تناغم، ومع ذلك يظل كل منهما شبه مستقل عن الآخر.

ويعرف ريد وكلارك Reed & Clark (٢٠٠٠) الذكاء الإنفعالي بأنه القدرة على الإدراك والفهم والتحكم في المشاعر كمصدر من مصادر الطاقة الإنسانية، والمعرفة والتواصل بين البشر، ويضيف بأن الاستخدام الأمثل للذكاء الوجداني يعمق استبصار الفرد بالتحديات المعقدة ويزيد داعيته للعمل.

وعرف "ماير وسالوفى" Mayer & Salovey (١٩٩٠) الذكاء الإنفعالي بأنه القدرة على مراقبة الفرد لمشاعره وانفعالاته ومشاعر وانفعالات الآخرين والتمييز بينهما، واستخدام هذه المعلومات لإرشاد تفكير الفرد وتصرفاته.

وبناء على ذلك يرى سيمز Sims (١٩٩٨) أن الذكاء الموجه في بيئة العمل هو القدرة على أن تفهم نفسك، وتفهم الآخرين من حولك بصورة جيدة تمكن من التعبير عن الانفعالات بصورة صحيحة باعتبار أن ذلك يعد تمهيداً للنجاح الوظيفي والرضا المهني.

وتذكر القطان (٢٠٠٥) أن الأفراد ذوي القدرة على تنظيم انفعالاتهم أقل احتمالاً للتعرض للاضطرابات النفسية ومن ثم فهم أكثر توافقاً.

ويشير جولمان (٢٠٠٠) إلى أن الانفعالات تلعب دوراً هاماً في السجل العاطفي للشخص فقد تؤدي إلى العجز في قدرات الفرد المهنية، كما تعرضه أكثر من غيره لمخاطر شديدة في حياته وقد يرتفع مستوى أدائه إذا مارس عواطفه بطريقة جيدة، فالمشكلة ليست الحالة الوجدانية ذاتها، ولكنها تنحصر في سلامتها وكيفية التعبير عنها وإدارتها.

ويعرف بدر (٢٠٠٢) الذكاء الإنفعالي على أنه "القدرة على خلق نواتج إيجابية في علاقة الفرد بنفسه وبالآخرين، وذلك من خلال تعرف الفرد على انفعالاته وانفعالات الآخرين، والنواتج الإيجابية تشمل البهجة والتفاؤل والنجاح في المدرسة.

وعرف جولمان Goleman (١٩٩٥) الذكاء الإنفعالي بأنه "قدرة الفرد على تعريف مشاعره ومشاعر الآخرين لدفع دواتنا وإدارة انفعالاتنا بشكل فعال داخل أنفسنا وفي علاقتنا بالآخرين".

ويعرف ليفنسون Levinson (١٩٩٥) الذكاء الإنفعالي بأنه قدرة تشتمل على مهارات محددة هي: الإدراك الانفعالي، التحكم في المشاعر، الثقة والضمير الحي، وفهم الآخرين والحساسية لاحتياجات نموهم ومساندة وتدعيم موقفهم.

ويشير زيبل Zipple (٢٠٠٠) إلى مفهوم الذكاء الانفعالي موضحاً أنه لا يوجد خط قاعدي ينبغي توافره لكي نقول أن الفرد يمتلك الذكاء الوجداني، بل أنه يمكن تعلمه والتدريب عليه كلما زادت قدرة الفرد على الوعي بذاته والضبط الانفعالي، فيختار عن قصد كيف يسلك وكيف يستجيب في المواقف المختلفة على نحو يحقق له الخير والفائدة. وقد عرف أبراهام Abraham (٢٠٠٠) الذكاء الإنفعالي بأنه "مجموعة المهارات التي تسهم في التقدير الذاتي الدقيق للانفعالات، وأيضاً في فهم الإشارات الانفعالية لدى الآخرين بهدف استخدام المشاعر في دفع الفرد وتحقيق الإنجاز".

وفيما يتعلق بمكونات الذكاء الانفعالي يرى بار-أون Bar-on (١٩٩٧) أن للذكاء الانفعالي خمسة مكونات أساسية تضم خمسة عشر مكوناً فرعياً هي:

- ١- الذكاء الوجداني البيئشخصي (التعاطف، العلاقات البيئشخصية، المسؤولية الاجتماعية).
  - ٢- التكيفية (تحمل الانضغاط، التحكم في الدفعات).
  - ٣- إدارة الانضباط (حل المشكلات، اختبار الواقع، المرونة).
  - ٤- الحالة المزاجية العامة (السعادة، التفاؤل).
- وفي هذا الصدد يوضح فورد Ford (١٩٨٣) في دراسته أن للذكاء الانفعالي مظاهر أساسية وهي:

- ١- الحساسية لشعور الآخرين واحترام حقوقهم مع الإخلاص لهم والقدرة على تحمل المسؤولية.
- ٢- الكفاءة الاجتماعية والتي تتضح في التوافق الاجتماعي والمشاركة والتواصل مع الآخرين.
- ٣- المفهوم الموجب عن الذات والتوكيدية والحفاظ على كينونة الفرد في المواقف المختلفة.

وحدد هيربرت Herbert (١٩٨٦) مكونات الذكاء الانفعالي في أنها تتمثل في المهارات الاجتماعية، ومهارات التعاطف، والانفعالية، ومهارات المشاركة الوجدانية، والكفاءة الذاتية .

ويرى جودة (١٩٩٩) أن مكونات الذكاء الانفعالي تتضمن الوعي بالذات، التحكم الذاتي في الانفعالات، الدافعية، حفز الذات، التعامل مع الآخرين، يقظة الضمير، تفهم الذات وحساسية العلاقة مع الآخرين، والاعتراف بالواقع.

و فى هذا الصدد ذكر ماير وسالوفى Mayer & Salovey (٢٠٠٠) أن التعارف والتعاطف والمثابرة والحماس والتحكم في الانفعالات والتفاوض مكونات للذكاء الوجداني، هذا إلى جانب مكونات أخرى مثل البهجة والنشاط والدافعية ومتغيرات بيئية أخرى يمكن أن تحدد الأداء الانفعالي الذي يتسم بالذكاء. وبالرغم من عدم اتفاق الباحثين على مكونات محددة للذكاء الانفعالي إلا أن هناك قاسما مشتركا يلتقون عليه وهو أن الذكاء الانفعالي إنما هو مهارة متعددة الجوانب والمكونات.

وأشار جيرالد وزيندر Gerald & Zedner (٢٠٠٢) أن الأفراد مرتفعي الذكاء الوجداني يجب أن يعبروا عن التوافق في مختلف المواقف مثل تأجيل الإشباع الفورية ومقاومة الدوافع وتحقيق الذات وعفة الأخلاق والتغلب على المشكلات .

ويوضح جولمان Golman (١٩٩٨) أن مهارات الذكاء الوجداني يجب أن تتكامل مع مهارات الذكاء المعرفي للحصول على التفوق في الأداء ، وكلما زادت صعوبة العمل الذى يؤديه الفرد زادت أهمية الذكاء الوجداني للنجاح فيه ، حيث أن أى قصور فى هذه القدرات يمكن أن يعوق استخدام الفرد للقدرات العقلية التى يمتلكها ، فما نحتاجه للوصول إلى النجاح يبدأ بالقوى العقلية ولكن يجب على الفرد أن يستثمر المهارات الانفعالية لكي يتمكن الاستفادة من قدراته على الوجه الأكمل ، فالسبب فى العجز عن الاستفادة بقدراتنا العقلية والمعرفية للحد الأقصى هو غياب المهارات الانفعالية . ويرى الباحثان أن الذكاء الوجداني ما هو إلا انسجام وتناسق وتكامل بين مكونات الشخصية المعرفية والوجدانية ( مشاعر - انفعالات - أحاسيس ) حيث إن توافق الفرد مع نفسه ومع البيئة التى يعيش فيها تعكس صحته الوجدانية .

ويتضح مما سبق أهمية الذكاء الإنفعالي بالنسبة للفرد ، فهو وسيلة من وسائل توافق الفرد مع المتغيرات المتلاحقة و المتصارعة التي تحيط به ، وهو الذى يثرى شخصية الفرد ، وأن الاهتمام بتنمية الجوانب الانفعالية يدفع الفرد للنشاط والعمل ويساعده على النجاح فى مختلف

شؤون حياته واضفاء نوعاً من السعادة ، الأمر الذي يسهم بشكل كبير في لفت الأنظار إلى أهمية تلك الجوانب في حياة الفرد حيث يقود الفرد في التغلب على المشكلات والتميز بينها وإدارة انفعالاتنا بشكل فعال داخل أنفسنا وفي علاقتنا بالآخرين .

### الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة:

حاولت دراسة عبد الجبار (٢٠٠٤) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وذلك على عينة قوامها (٢٥١) معلماً، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا وظيفي أكبر لدى معلمي التربية الخاصة منه لدى معلمي التعليم العام.

وهدفت دراسة ستمين لورى ولوب (Stempien Lorie & Loeb, 2002) مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة قوامها (١١٦) معلماً ومعلمة، وطبق على العينة مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام، وتمثلت أسباب عدم الرضا في الإحباط، والضغوط المهنية خاصة لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة.

وفي دراسة قام بها برونن Bruton (٢٠٠٢) استهدفت معرفة العوامل المرتبطة بنية البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة ، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) معلم من معلمي التربية الخاصة ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى مايلي :

- وجود تأثير إيجابي لكل من سنوات الخبرة بالتدريس والرضا عن العمل ، والإلتزام على البقاء بنية التدريس للفئات الخاصة .
- أثرت الضغوط تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل .
- إرتبطت مساندة المدير بالرضا عن العمل للمعلمين .

واستهدفت دراسة مصطفى (١٩٩٩) معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية والفروق في الرضا المهني لدى العاملين والعاملات والفروق في السلوك التكيفي لدى التلاميذ والتلميذات، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) تلميذاً وتلميذة من مدارس التربية الفكرية، (٩٠) من العاملين في مجال التربية الفكرية واستخدمت الدراسة الأدوات الآتية: مقياس الرضا المهني للعاملين في مجال التربية

الخاصة، مقياس السلوك التكيفي للأطفال، ومقياس المستوى الاجتماعي للأسرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا المهني للعاملات الإناث في مجال التربية الفكرية وكل من التلاميذ الذكور والإناث.

وحاولت دراسة Ann,G.I (١٩٩٧) التعرف على الرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس لدى معلمي التلاميذ العاديين في المرحلة الابتدائية الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ ذوى الفئات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٣) من معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت الدراسة الأدوات الآتية: استمارة بيانات ديموجرافية شخصية، استبيان الرضا عن العمل للمعلمين، مقياس اتجاهات المعلم. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أهم العوامل التي تنبأت بالرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس هي: سنوات الخبرة في التدريس، وإدراك مدى الكفاءات المؤهلة للوفاء باحتياجات التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة، التدريب الرسمي.

وقام ايفان وهونشيل Evans,Hohenshil (١٩٩٧) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا المهني للمرشد النفس وكل من الإشراف والترقية ، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٥) مرشد، وطبق عليهم استبيان منيسوتا للرضا، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن المرشدين راضون عن وظائفهم فكانوا أكثر رضا عن الخدمات الاجتماعية والقيم الأخلاقية ، وبالرغم من رضاهم فإن ٠٢ و ٧٦% يشيرون إلى أنهم كانوا ينوون ترك وظائفهم خلال السنوات الخمس المقبلة .

وبما أن مجال التربية الخاصة مرتبط بالضغوط النفسية، حاولت دراسة كامينجس Cummings (١٩٩٥) فحص العلاقة بين الضغوط والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٢) معلما من معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس العادية، وطبق على العينة الأدوات الآتية: قائمة ماسلاش للاحتراق، استفتاء مينسوتا للرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي التلاميذ مختلfi الإعاقه، ومعلمي المدارس بالتعليم العام، وتوصلت أيضا إلى وجود علاقة ارتباطيه بين المتغيرات الديموجرافية بالرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية.

وحاول وای فن Way- fun (۱۹۹۵) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في المدارس الخاصة بذوي التخلف العقلي على عينة قوامها (۱۱۲) معلما، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك نسبة ضئيلة من المعلمين أبدت الرغبة في الاستقالة من عملها بنسبة تتراوح بين ۶ و ۱۱% من المعلمين.

وفي هذا الصدد حاولت دراسة بيلينجسلى وكروس Billingsley & Cross. (۱۹۹۲) تحديد المتغيرات التي تؤثر على الالتزام والرضا المهني لدى معلمي التعليم العام والتربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (۵۵۸) من معلمي التربية الخاصة، (۵۸۹) من معلمي التعليم العام، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام يرتبط بزيادة مساندة القادة، والانخراط في العمل والمستويات المنخفضة من صراع الدور والضغوط.

وفي دراسة قام بها ليتريل Littrell (۱۹۹۲) هدفت إلى التعرف على أثر مساندة النظار على الضغوط، والرضا عن العمل، الصحة الشخصية، الإلتزام المدرسي، ونية البقاء في مهنة التدريس لدى معلمي التربية الخاصة والعام، وتكونت عينة الدراسة من (۲۰۱) معلماً من معلمي الطلاب المضطربين إنفعالياً، (۲۰۶) من معلمي الطلاب المتخلفين عقلياً القابلين للتعلم، وتشكلت عينة معلمي المدارس العامة عن طريق تعليمات من الباحث لمعلمي التربية الخاصة المشاركين في الدراسة بإعطاء الاستبانات لمعلمي التلاميذ العاديين الموجودين معهم في المباني، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى مايلي :-

- ارتفاع مستوى المساندة الإنفعالية لمعلمي التربية الخاصة والعام عند مقارنتها بأبعاد المساندة الاجتماعية الأخرى .
- وجود علاقة بين كل من الرضا عن العمل، الإلتزام المدرسي، الصحة الشخصية.
- وجود علاقة سالبة ودالة بين المساندة الإنفعالية والضغوط لدى معلمي التربية الخاصة .

وللتعرف على المتغيرات المرتبطة بالرضا المهني في مجال التربية الخاصة، اهتمت دراسة شانج Shang, G. (۱۹۹۱) بتحليل متغيرات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (۹۴) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وطبق على العينة استفتاء مينسوتا للرضا الوظيفي، وأداة مسح أبعاد المرتب، ومسئولية

المعلم، والعلاقات بالموجهين، والعلاقات المرتبطة بالعمل وظروف الإعاقة، وسلوكيات الطلاب ومشكلاتهم. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين المساعدات الفردية للمعلم، والعلاقات بالموجهين، وخدمات الإشراف والتوجيه وبين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة.

يرى البعض أن الرضا المهني لمعلم التربية الخاصة مرتبط بالعديد من المتغيرات أهمها المساندة الاجتماعية من المحيطين بالمعلم في بيئة الصف، وهذا ما حاولت دراسة كافاريا Chavarria (١٩٨٨) التحقق منه من خلال دراسة العلاقة بين المساندة الاجتماعية والضغوط المرتبطة بالعمل والرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة، وذلك على عينة من المعلمين قوامها (١٠٨) من معلمي التربية الخاصة، وطبق على العينة الأدوات الآتية: قائمة ضغوط المعلم، استبيان الرضا عن العمل، إعداد المساندة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود علاقة سالبة ودالة بين الرضا عن العمل والضغوط الخاصة به، كما يوجد أيضاً ارتباط دال بين الضغوط المرتبطة بالعمل والمساندة الاجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى انخفاض الشعور بالضغوط المرتبطة بالعمل وارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى المعلمين الأكثر خبرة في سنوات التدريس.

وحاولت دراسة أبلسون Abelson, G (١٩٨٦) بحث عوامل الرضا لدى عينة من معلمي التربية الخاصة قوامها (٤٨٥) معلماً، طبق عليهم مقياس الرضا المهني، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن العوامل التي تدعم الرضا الوظيفي هي: مهارات إدارة السلوك، وفرص الترقى والمكانة الاجتماعية للوظيفة، والمثيرات العاطفية.

وتعد دراسة حرب (١٩٨٥) من أوائل الدراسات التي استهدفت معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة ببعض سمات الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم من معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة، و (١٠٠) معلمة من معلمات التعليم العام وطبق على العينة الأدوات الآتية: بروفييل الشخصية، قائمة الشخصية، استفتاء الرضا عن العمل، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود فروق دالة بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة ومعلمات التعليم العام على المقياس الكلي للرضا عن العمل لصالح معلمات التعليم العام، وتوجد أيضاً فروق دالة بالنسبة لسمات المسؤولية الاجتماعية، والذكاء العام لصالح معلمات التربية الخاصة.

## ثانياً: دراسات تناولت الذكاء الإنفعالي وعلاقته بمتغيرات أخرى:

تناولت دراسة عراقي و عبد العال (٢٠٠٥) أهمية السلوك القيادي للمعلم في محاولة معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني للمعلم وسلوكه القيادي مع التلاميذ داخل قاعات الدرس، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلماً ومعلمة ذوى تخصصات مختلفة، وطبق على العينة مقياس الذكاء الوجداني، حيث يختلف المعلمون في مستوى ذكائهم الوجداني، وبالتالي تختلف تبعاً لذلك قيادة الفصل من معلم إلى آخر، فكلما زاد نصيب المعلم من الذكاء الوجداني كلما زادت لديه القدرة على تحديد انفعالاته والتحكم فيها وإدارتها وبالطريقة التي يراها مناسبة لتلاميذه.

و قام دوونى Downey (٢٠٠٥) بدراسة هدفت معرفة تأثير الوجدان على الرضا المهني لدى مديري الكلية المجتمعية بولاية فرجينيا ، وأشارت النتائج إلى أن المديرين الذين يعملون في رتب إدارية مرتفعة يكونون أكثر رضا مهنيًا، وأن المستويات المرتفعة للذكاء الوجداني يرتبط بالمستوى المرتفع من الرضا المهني .

وفى دراسة قام بها باسو Busso, I. (٢٠٠٤) والتي استهدفت تحديد العلاقة بين الذكاء الإنفعالي والأداء، وتأثير الرضا المهني وتوجيه مركز التحكم الخارجي على تلك العلاقة، وتكونت عينة الدراسة من (٩٩) فرداً، طبق عليهم الأدوات الآتية: استبيان الذكاء الوجداني، مقياس الرضا المهني، ومركز التحكم الداخلي - الخارجي.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود ارتباط موجب بين الذكاء الإنفعالي والأداء، وبين الذكاء الإنفعالي والرضا المهني، ووجود ارتباط موجب بين الرضا المهني والأداء.

ولمعرفة الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات قام كل من محمود ومحمد (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني وبعض متغيرات الشخصية المعرفية " الذكاء العقلي التقليدي" ، واللامعرفية " سمات الشخصية" ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) طالباً وطالبة ينتمون إلى مستويين مختلفين في المرحلة التعليمية وهما : مرحلة البكالوريوس وتكونت من (١٩٦) طالباً وطالبة ، ومستوى الدراسات العليا وتكونت من (٨٩) طالب وطالبة ، وطبق عليهم اختبار الذكاء الوجداني من إعداد الباحثين ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن الذكاء الوجداني يعد

بمثابة قدرات عقلية غير معرفية وهي الحالة المزاجية العامة ، والقدرة على إقامة علاقات خارجية ، وقدرة الفرد على التكيف مع الواقع ، والقدرة على إقامة علاقات داخلية مع الذات ، ولم تشير نتائج الدراسة عن وجود ارتباط ذو دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني والذكاء العقلي التقليدي ، وتوصلت أيضاً إلى أن مستوى التعليم له تأثير دال احصائياً على الذكاء الوجداني ، فكلما ارتفع مستوى التعليم كلما ارتفع معدل الذكاء الوجداني للفرد .

وهدفت دراسة كاترين Cathrine Murensky (٢٠٠٠) إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الإنفعالي والشخصية والقدرة على التفكير الناقد، وأداء القادة المؤسسي في المستويات الإدارية العليا، وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أهمية الذكاء الإنفعالي في التنبؤ بالأداء العالي للقائد وارتباط سلوك القائد بخصائص الشخصية كالتقبل والانبساط وبقطة الضمير .

وفي دراسة قام بها أبراهام Abraham (٢٠٠٠) إستهدفت الكشف عن دور الضبط المهني كمتغير وسيط في العلاقة بين التنافر الوجداني والذكاء الوجداني ، وتكونت عينة الدراسة من (١٢١) من العاملين الذكور والإناث في مجالات الاتصالات ، وكان متوسط سنوات الخبرة في الوظيفة (٦٣) سنة ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن ارتفاع فعالية الذات يؤدي إلى ارتفاع الضبط المهني ، وأن ارتفاع الضبط المهني يؤدي إلى ارتفاع الشعور بالرضا المهني ، وأن المهارات الاجتماعية كمكون من مكونات الذكاء الوجداني لها دور فعال في بناء شبكة قوية من العلاقات داخل مجموعة العمل .

#### **التعليق على الدراسات السابقة :**

#### **أولاً : التعليق على المحور الأول :**

من الملاحظ أن معظم الدراسات السابقة التي تناولت الرضا المهني اختلفت فيما بينها من حيث تناولها لبعض المتغيرات ، هناك بعض الدراسات تناولت الرضا المهني بين معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام مثل دراسة ستمين ولوب Stempien & Loeb (٢٠٠٢) ، دراسة آن Ann (١٩٩٧) ، حرب (١٩٩٨) ، والتي توصلت في نتائجها إلى عدم الرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمى التعليم العام ، يرجع ذلك إلى شعورهم بالإحباط نتيجة الضغوط المهنية التي تقع عليهم خاصة الأصغر سناً وأقل خبرة .

وقد أظهرت نتائج بعض الدراسات أنه من العوامل المؤثرة على الرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة ارتفاع مستوى المساندة الانفعالية ، وأن المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل التفاعل مع الناظر أو المدير ، والعلاقات الحميمة ، والتفاؤل ، تعد من أكثر وأقوى المؤشرات التى تدل على المساندة . ( Littrell,1992 ) ، ( Chavarria,1988 ) ، ( Bruton,2002 ) .

وعن نية البقاء فى العمل لدى معلمى التربية الخاصة ، توصلت دراسة وای فان ( Way Fun ,1995 ) إلى أن هناك نسبة ضئيلة من معلمى ذوى التخلف العقلى أبدت الرغبة فى الاستقالة نتيجة الضغوط المهنية التى تقع عليهم .

إتفقت معظم الدراسات على أن الخبرة فى التدريس تؤدى إلى مستوى مرتفع من الرضا المهني والاتجاه نحو التدريس وهذا ما توصلت إليه دراسة ستمين ولوب ( Stempien & Loeb,2002 ) ، ( Bruton,2002 ) ، ( Ann ,1997 ) ، ( Chavarria,1988 ) .

#### تعليق على دراسات المحور الثانى :

هدفت دراسات هذا المحور إلى إظهار دور الجانب الانفعالي المتمثل فى الذكاء الوجدانى ، ومدى تأثيره على الرضا المهني للمعلمين ، وقد إتفقت الدراسات حول العلاقة بين هذين المتغيرين ، حيث توصلت فى نتائجها إلى وجود علاقة ذات دلالة بين الذكاء الوجدانى والرضا المهني ، مثل دراسة ( Abraham,2000 ) ، ( Downey,2005 ) ، ( Busso,2004 ) .

وتوصلت بعض الدراسات فى نتائجها إلى إرتباط الذكاء الانفعالي بالكثير من الايجابية مثل : القدرة على التفكير الناقد ، وأداء القادة فى المستويات الإدارية العليا ، وأهمية الذكاء الانفعالي فى التنبؤ بالأداء العالى ( Cathrine,2000 ) .

إتفقت بعض الدراسات على أن سنوات الخبرة وارتفاع مستوى التعليم يؤدى إلى ارتفاع معدل الذكاء الوجدانى مثل دراسة محمد ومحمود ( ٢٠٠٤ ) ، أبراهام ( Abraham,2000 ) .

إن المتأمل فى التعليق على محورى الدراسات السابقة يلاحظ عدم وجود دراسة عربية تناولت الرضا المهني والذكاء الانفعالي فى مجال التربية الخاصة بالرغم

من أن مجال التربية الخاصة مجال محاط بالعديد من الضغوط والتي تتطلب ذكاءً من نوع خاص للتعامل معها .

### فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الإنفعالي والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة في الذكاء الإنفعالي وأبعاده المختلفة ترجع إلى متغير نوع الإعاقة.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة في الذكاء الإنفعالي وأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير سنوات خبرة التدريس.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة في الرضا المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير نوع الإعاقة.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة في الرضا المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس.
- ٦- يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة من خلال الذكاء الإنفعالي وأبعاده الفرعية .

### إجراءات الدراسة :

#### ١- منهج الدراسة :

إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع المعلومات والبيانات الخاصة بموضوع الدراسة بحيث تصنف وتبويب على شكل معلومات تتسم بالوضوح وتخضع للتحليل والتفسير .

#### ٢- عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الحالية من ( ٢٠٧ ) معلم من معلمي معاهد وبرامج التربية الخاصة في مدينة الرياض .

#### ٣- أدوات الدراسة:

استخدم الباحثان الأدوات التالية :

أولاً: مقياس الذكاء الإنفعالي إعداد / الباحثان

ثانياً: مقياس الرضا المهني إعداد / العبد الجبار ٢٠٠٤ م

ثالثاً: مقياس الذكاء الانفعالي : إعداد / الباحثان

لإعداد المقياس ، قام الباحثان بالخطوات التالية :

١- الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة .

٢- الإطلاع على المقاييس ذات العلاقة .

أ- البعد الأول : الوعي بالذات Self Awareness

ويتكون هذا البعد من ١١ عبارة، ويقصد به قدرة الفرد على ادراك مصادره النفسية واحساساته ومشاعره وانفعالاته ، وكيفية التمييز بينها ، والوعي بالعلاقة بينها وبين الأحداث والمواقف المختلفة .

ب- البعد الثاني : ضبط الذات : Self Control

ويتكون هذا البعد من ١٢ عبارة، ويقصد به قدرة الفرد على تحريك طاقاته الانفعالية وتنظيمها ومراقبة تحولها من حالة الى أخرى ، والتحكم فيها والمهارة فى استخدامها لصنع أفضل القرارات والانجازات وممارسة الحياة بفاعلية .

ج- البعد الثالث : التعاطف : Empathy

ويتكون هذا البعد من ١٢ عبارة، ويقصد به قدرة الفرد على ادراك وقراءة انفعالات الآخرين والتناغم معها والاستجابة لها بموضوعية تضمن تجنب لسوء الفهم بين الأفراد، والأخذ فى الاعتبار مشاعر الآخرين عندما يكون الفرد بصدد قرارات حكيمة.

د- البعد الرابع : المهارات الاجتماعية Social Skills

ويتكون هذا البعد من ٧ عبارات، ويقصد به قدرة الفرد على اقامة علاقات متبادلة مع الآخرين ، والتفاعل معهم بايجابية ، والقيام بالأدوار الاجتماعية بصبر ومرونة وحماسة ومسئولية ومثابرة وانفتاح .

٢- تقنين المقياس :

١- الثبات :

لإيجاد الثبات قام الباحثان بتطبيق مقياس الذكاء الانفعالي على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) معلماً، ثم قاما بإيجاد الثبات للمقياس بأبعاده الفرعية بطريقتين هما : طريقة الاتساق الداخلى ، وطريقة التجزئة النصفية .

١- الاتساق الداخلى :

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للاختبار وكان معامل الارتباط ٥٦.٠، دالة عند مستوى ٠.٠١ .  
وفيما يلى جدول رقم (١) يوضح معامل ثبات المقياس وأبعاده الفرعية.

جدول (١)

معاملات ثبات مقياس الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية

البعد	معامل ألفا	التجزئة النصفية	تعديل سبيرمان - براون	معامل جتمان
الوعي بالذات	٠.٧٣	٠.٥٤	٠.٧	٠.٦٩
تنظيم الذات	٠.٧٢	٠.٤٠	٠.٤٨	٠.٤٧
التعاطف	٠.٦٩	٠.٥٢	٠.٦٨	٠.٦٧
المهارات الاجتماعية	٠.٧٤	٠.٤٧	٠.٦٤	٠.٦٣
المقياس الكلى	٠.٨٨	٠.٦٧	٠.٨٠	٠.٧٩

وفيما يلي جدول رقم (٢) يوضح معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية

جدول (٢)

معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية

العبارة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالمقياس الكلى	البند	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالمقياس الكلى
١	٠.٥٣٩**	٠.٣٩٤*	٢٢	٠.٣٨٨*	٠.٣٣٠*
٢	٠.٤٨٧**	٠.٤٥٥**	٢٣	٠.٦٢٥**	٠.٤١٠**
٣	٠.٣٣٧*	٠.٣٦٥*	٢٤	٠.٣٦٧*	٠.٣٢٠*
٤	٠.٦٤٦**	٠.٦٢١**	٢٥	٠.٣٦٣*	٠.٦٢٦**
٥	٠.٤٤٤**	٠.٣٧٠*	٢٦	٠.٥١٦**	٠.٣٨٥*
٦	٠.٧٥٤**	٠.٥٦١**	٢٧	٠.٣٦٨*	٠.٣٧٩*
٧	٠.٦٢٧**	٠.٤٩٦**	٢٨	٠.٣٨٦*	٠.٤١٧**

٠٣٤٧*	٠٧١١**	٢٩	٠٦١٧**	٠٥٠٦**	٨
٠٣٤١*	٠٦٢٧**	٣٠	٠٣٨٤*	٠٤٥٢**	٩
٠٤٦٧**	٠٥٧٤**	٣١	٠٥٩٦**	٠٥٨٤**	١٠
٠٣٣٢*	٠٦١٩**	٣٢	٠٣٤٤*	٠٣٣٦*	١١
٠٥١٢**	٠٦١٢**	٣٣	٠٤١٦**	٠٣٦٦*	١٢
٠٥٤٣**	٠٦٦٧**	٣٤	٠٥١٣**	٠٤٧٥**	١٣
٠٦٢٧**	٠٤٦٢**	٣٥	٠٥٦٠**	٠٧٠١**	١٤
٠٤٠٥**	٠٦٦٩**	٣٦	٠٣٦٦*	٠٤٢١**	١٥
٠٣٩١*	٠٧٢٧**	٣٧	٠٢٧٨	٠٣٨٠*	١٦
٠٣٨٤*	٠٥٥٨**	٣٨	٠٣٩٥*	٠٥٢٠**	١٧
٠٣٩٦*	٠٦٤٥**	٣٩	٠٤٦٧**	٠٦٥٠**	١٨
٠٥٣٥**	٠٥٦٣**	٤٠	٠٥٠٩**	٠٥٨٧**	١٩
٠٤٨٣**	٠٦٢١**	٤١	٠٥٩٧**	٠٦٥٣**	٢٠
٠٤٦٢**	٠٦٦٢**	٤٢	٠٣٤٠*	٠٣٤٨*	٢١

\* دالة عند مستوى (٠.٠٥)

\*\* دالة عند مستوى (٠.٠١)

٢- طريقة التجزئة النصفية :

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة التقنين وتصحيحه، وعددها ٤٠ معلم من معلمى التربية الخاصة ، وتم تجزئة الاختبار إلى قسمين يتضمن القسم الأول المفردات الفردية ، والقسم الثانى المفردات الزوجية لكل مفحوص على حدة ، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات نصفى المقياس ، فوجد أن معامل الارتباط هو ٠.٦٤ وهو دال احصائياً عند مستوى ٠.٠١

٢- الصدق :

أ- صدق المحكمين

تم عرض المقياس على المحكمين ، وخاصة العاملين فى مجال التربية الخاصة ، واعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الخاصة لتحديد مدى وضوح الفقرات ومدى ملاءمتها ، وبالتالي تم حذف بعض العبارات التى لا تتلاءم مع البعد الذى تقيسه بناء على آراء المحكمين وتعديل بعض العبارات فى صياغتها .

قام الباحثان بإجراء الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية وجاءت معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية دالة عند مستوى ٠.٠١ ، وهو ما يعنى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق ، كما هو موضح فى الجدول التالى رقم ( ٣ ) .

### جدول (٣)

#### معاملات الارتباط بين المقياس وأبعاده الفرعية

المقياس الكلى	المهارات الاجتماعية	التعاطف	تنظيم الذات	الوعى بالذات	
٠.٨٥٦**	٠.٦٠٣**	٠.٤٠٨**	٠.٦٩٩**		الوعى بالذات
٠.٨٦٤**	٠.٤٢٩**	٠.٤٩٤**			التعاطف
٠.٧٣١**	٠.٢٧٣				المهارات الاجتماعية
٠.٦٦٦**					

\*\* دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية معاملات ذات دلالة عالية ، مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلى .

#### تصحيح المقياس :

يتكون المقياس فى صورته النهائية من ٤٢ مفردة مقسمة على أربعة أبعاد وتدرجت الإجابة على المقياس من دائماً ( ثلاث درجات ) ، أحياناً (درجتان ) ، ونادراً (درجة واحدة ) ، وتحسب الدرجة الكلية من خلال جميع درجات المفحوص على الأبعاد الأربعة .  
ومن هنا فإنه يمكن استخراج الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم بجمع الدرجات التي تمثل الذكاء الانفعالى على فقرات المقياس، ويمكن أن تمتد الدرجة الكلية على المقياس بأكمله ما بين ٤٢ - ١٢٦ ، حيث تمثل الدرجة الأولى الحد الأدنى، في حين تمثل الدرجة الثانية الحد الأعلى للدرجات.

أما بالنسبة للدرجة التي يحصل عليها المعلم على كل بعد من أبعاد المقياس الأربعة فيمكن استخراجها بنفس الطريقة. ومن هنا فإن الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس يمكن أن تتراوح بين الحدين الأدنى والأعلى وفق عدد فقراته، وذلك على النحو التالي كما هو موضح في جدول رقم (٤) .

#### جدول (٤)

يوضح الدرجة الأدنى والدرجة الأعلى لكل بعد من أبعاد مقياس الاتزان الانفعالي

البعد	مدى الدرجات	فقرات البعد
البعد الأول	من ١١-٣٣	١-١١
البعد الثاني	من ١٢-٣٦	١٢-٢٣
البعد الثالث	من ١٢-٣٦	٢٤-٣٥
البعد الرابع	من ٧-٢١	٣٦-٤٢

ويشير ارتفاع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على أبعاد المقياس إلى إرتفاع مستوى الذكاء الانفعالي .

#### ثانياً : ثبات وصدق مقياس الرضا المهني :

مقياس الرضا المهني هو مقياس من إعداد بريفلد - روث ( Brayfield – Rothe,1951 ) وطوره ستمين ، ولورى ، ولوب ( Stempien , Lori & Loeb,2002 ) ، ويحتوى هذا المقياس على ثمانى عشرة فقرة للتحقق من مستوى الرضا الوظيفى للمعلمين .

#### الأساليب الإحصائية :

وقد قام العبد الجبار بترجمة وتقنين هذا المقياس من خلال عدد من الأساليب الاحصائية للتحقق من صدق المقياس وثباته ببعديه تمثلت فى الصدق العاملى ، ومعامل ارتباط بيرسون ، وألفا كرونباخ ،، كما استخدم المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار " ت " ، واختبار تحليل التباين ، وكانت معاملات ثبات ألفا كرونباخ للعامل الأول ٠.٨٥ ، وللعامل الثانى ٠.٨٩ ، وكان معامل ألفا للمقياس ٠.٩٠ وذلك على عينة استطلاعية مستقلة بلغ عددها ٠.٨٣ معلماً ، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بالثبات والصدق حيث أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى ٠.٠١ .

#### الأساليب الإحصائية :

استخدم الباحثان فى الدراسة الحالية من الأساليب الاحصائية التالية :

- ١ - معامل ارتباط بيرسون .
- ٢ - تحليل التباين الأحادي .
- ٣ - المقارنات البعدية بطريقة شيفيه .
- ٤ - تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Step wise بطريقة Step wise

تفسير نتائج الدراسة :

للإجابة عن السؤال الأول والذي نصه : هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الرضا المهني ترجع إلى متغير نوع الإعاقة؟  
قام الباحثان باستخدام تحليل التباين الأحادي، وقد جاءت النتائج كما يلي :

#### جدول (٥)

نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين المعلمين في الرضا المهني ترجع إلى متغير نوع الإعاقة

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٢٤٥	١.٣١٤	٣٢.٠٩٥	٧	٢٢٤ و ٦٦٧	بين المجموعات
		٢٤.٤٣٢	١٩٩	٤٨٦١ و ٩٢٢	داخل المجموعات
			٢٠.٦	٥٠.٨٦ و ٥٨٩	الكلي

يتضح من جدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في التوافق المهني ترجع إلى متغير نوع الإعاقة.

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه : هل توجد فروق بين معلمى التربية الخاصة في الرضا المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس ؟  
قام الباحثان بإجراء تحليل التباين الأحادي ، وقد جاءت النتائج على النحو التالي :

جدول (٦)

نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين المعلمين في التوافق المهني ترجع إلى متغير سنوات خبرة التدريس

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٠٠١	١٠.٥٠٥	٢٣٧ و٤٧٢	٢	٤٧٤ و٩٤٥	بين المجموعات
		٢٢ و٦٠٦	٢٠٤	٤٦١١ و٦٤٥	داخل المجموعات
			٢٠٦	٥٠٨٦ و٥٨٩	الكلية

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق قام الباحثان بإجراء تحليل بعدي باختبار شيفيه فكان اتجاه الفروق كما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين ذوي مستوى الخبرة في التدريس من (١-٥) سنوات، وأقرانهم من المعلمين ذوي مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات ، وذلك لصالح المعلمين ذوي مستوى الخبرة (٦-١٠) سنوات عند مستوى (٠.٠٤ و٠)، وبين المعلمين ذوي مستويات الخبرة من (٦-١٠) سنوات و المعلمين ذوي مستوى الخبرة من (١٠ سنوات فما فوق ، وذلك لصالح المعلمين ذوي مستوى الخبرة من (٦-١٠) عند (٠.٠١).

للإجابة عن السؤال الثالث والذي نصه : هل توجد فروق بين معلمى التربية الخاصة في الذكاء الانفعالي وأبعاده المختلفة ترجع إلى متغير نوع الإعاقة؟  
قام الباحثان بإستخدام تحليل التباين، وقد جاءت النتائج كما يلي :

جدول (٧)

يوضح تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في الذكاء الوجداني وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير نوع الإعاقة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الوعي	بين المجموعات	١٥٣ و ٢١٦	٧	٢١ و ٨٨٨	٢ و ٠٦٥	٠ و ٠٤٩
	داخل المجموعات	٢١٠٩ و ١١٢	١٩٩	١٠ و ٥٩٩		
	الكلي	٢٢٦٣ و ٣٢٩	٢٠٦			
تنظيم	بين المجموعات	٢٢٥ و ٨٨٢	٧	٣٢ و ٢٦٩	٢ و ٤٠٧	٠ و ٠٢٢
	داخل المجموعات	٢٦٦٧ و ٦٠١	١٩٩	١٣ و ٤٠٥		
	الكلي	٢٨٩٣ و ٤٨٢	٢٠٦			
التعاطف	بين المجموعات	٣٣٨ و ٧٥٧	٧	٤٨ و ٣٩٤	٤ و ٩٣٧	٠ و ٠٠١
	داخل المجموعات	١٩٥٠ و ٦٩٧	١٩٩	٩ و ٨٠٢		
	الكلي	٢٢٨٩ و ٤٥٤	٢٠٦			

٠.٠٠٥	٢ و٩٩٥	١٠ و٦٣٢	٧	٧٤ و٤٢٣	بين المجموعات	المهارات
		٣ و٥٥٠	١٩٩	٧٠٦ و٤٦٩	داخل المجموعات	
			٢٠٦	٧٨٠ و٨٩٢	الكلي	
٠.٠٠١	٣ و٨٤٠	٣٢٢ و٢٦٤	٧	٢٢٥٥ و٨٤٩	بين المجموعات	الذكاء الوجداني الكلي
		٨٣ و٩١٩	١٩٩	١٧٧ و١٦٦٩٩	داخل المجموعات	
			٢٠٦	٧٢٦ و١٨٩٥٥	الكلي	

يتضح من جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير نوع الإعاقة، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق قام الباحثان باستخدام اختبار شيفيه، وقد جاءت النتائج كما يلي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمى ضعاف السمع ومعلمى الاضطرابات السلوكية في بعد التعاطف لصالح معلمى ضعاف السمع عند مستوى (٠.٠١)، وبين معلمى صعوبات التعلم و معلمى الاضطرابات السلوكية لصالح معلمى صعوبات التعلم عند (٠.٠١) و، وبين معلمى التخلف العقلي ومعلمى الاضطرابات السلوكية لصالح معلمى التخلف العقلي عند (٠.٠٧)، وبين معلمى التوحد ومعلمى الاضطرابات السلوكية لصالح معلمى التوحد عند (٠.٠٧).

٢- توجد فروق في الذكاء الانفعالي الكلي بين معلمى التوحد ومعلمى الاضطرابات السلوكية لصالح معلمى التوحد عند (٠.٠٣)، و بين معلمى التوحد وأخرى لصالح معلمى التوحد عند (٠.٠٣).

للإجابة عن السؤال الرابع والذي نصه : هل توجد فروق بين معلمى التربية الخاصة في الذكاء الانفعالى وأبعاده المختلفة ترجع إلى متغير سنوات خبرة التدريس؟  
قام الباحثان بإستخدام تحليل التباين ، وقد جاءت النتائج كما يلي :

#### جدول (٨)

نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في الذكاء الانفعالى وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير سنوات خبرة التدريس

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
٠.٠٠٦	٥٣٠.٩	٥٥٩٦٤	٢	١١١٩٢٨	بين المجموعات	الوعي
		١٠٥٤١	٢٠.٤	٢١٥٠٤٠٠	داخل المجموعات	
			٢٠.٦	٢٢٦٢٣٢٩	الكلية	
٠.١٦	٤١٩٨	٥٧١٨٧	٢	١١٤٣٧٤	بين المجموعات	تنظيم
		١٣٦٢٣	٢٠.٤	٢٧٧٩١٠٩	داخل المجموعات	
			٢٠.٦	٢٨٩٣٤٨٢	الكلية	
٠.٠٠١	١٦٦٢١	١٦٠٤٠٠	٢	٣٢٠٧٩٩	بين المجموعات	التعاطف
		٩٦٥٠	٢٠.٤	١٩٦٨٦٥٥	داخل المجموعات	
			٢٠.٦	٢٢٩٨٤٥٤	الكلية	
٠.٠٠١	٧٠٥٨	٢٥٢٦٩	٢	٥٠٥٣٧	بين المجموعات	المهارات
		٣٥٨٠	٢٠.٤	٧٣٣٥٥	داخل المجموعات	
			٢٠.٦	٧٨٠٨٩٢	الكلية	
٠.٠٠١	١٢٧٩١	١٠٥٦٠٧٣	٢	٢١١٢١٤٦	بين المجموعات	الذكاء الانفعالى الكلي
		٨٢٥٦٧	٢٠.٤	١٦٨٤٣٥٧٩	داخل المجموعات	
			٢٠.٦	١٨٩٥٥٧٢٦	الكلية	

ويتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائياً في الذكاء الانفعالى وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق قام الباحثان بإستخدام بعدي اختبار شيفيه فكانت اتجاه الفروق كما يلي:

- توجد فروق في بعد الوعي بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات و (١٠) فما فوق لصالح المعلمين ذوى الخبرة (١٠) فما فوق عند مستوى (٠،٠٢)، وتوجد فروق في التنظيم بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات و (١٠) فما فوق، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة (١٠) فما فوق عند مستوى (٠،٠٤) .

-توجد فروق في التعاطف بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات عند مستوى (٠،٠١) و (٠،٠٢)، و بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات و (١٠) فما فوق ، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١٠) فما فوق عند مستوى (٠،٠١) ، وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات و (١٠) فما فوق، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من ح (١٠) فما فوق عند مستوى (٠،٠٢) .

وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات عند مستوى (٠،٠٣)، وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات، و متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١٠) فما فوق ، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١٠) فما فوق عند مستوى (٠،٠١) .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة (١-٥) سنوات ، وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات عند مستوى (٠،٠٨) ، وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (١-٥) سنوات ، و متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة (١٠) فما فوق، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة (١٠) سنوات فما فوق عند مستوى (٠،٠١) ، وبين متوسط درجات المعلمين ذوى مستوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات، والمعلمين ذوى مستوى الخبرة (١٠) فما فوق ، وذلك لصالح المعلمين ذوى مستوى الخبرة (١٠) سنوات فما فوق عند مستوى (٠،٠٢) .

**للإجابة عن السؤال الخامس والذي نصه :** هل توجد علاقة ارتباطيه بين الذكاء الانفعالي والرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة ؟

قام الباحثان بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الرضا المهني وبين الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية ، وقد جاءت النتائج كما يلي :

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية وبين الرضا المهني

المتغير	العدد ن	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية
الرضا المهني	٢٠٧	٢٠٨	٠٠٣ و
الوعي			
الرضا المهني	٢٠٧	١٩١ و	٠٠٦ و
تنظيم			
الرضا المهني	٢٠٧	٢١٦ و	٠٠٢ و
التعاطف			
الرضا المهني	٢٠٧	٣٥٤ و	،٠٠٠
المهارات			
الرضا المهني	٢٠٧	٢٩٣ و	،٠٠٠
الذكاء الانفعالي الكلية			

يتضح من جدول (٩) وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي وأبعاده المختلفة وبين الرضا المهني.

للإجابة عن السؤال السادس والذي نصه : هل يمكن التنبؤ بالرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة من خلال الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية؟

قام الباحثان باستخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Step wise ،وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في جدول (١٠) .

جدول (١٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغير الذكاء الوجداني على الرضا المهني

الدلالة	ت	معامل بيتا	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	مصدر الانحدار
١٤٤ و.	١ و٤٦٦	٣٥٤ و.	٣ و٦٢٠	٤ و٦٣٤	الثابت
٠ و٠٠٠	٥ و٤١٥		٠ و١٥٨	٠ و٨٥٣	المهارات الاجتماعية

يتضح من جدول (١٠) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠،٠٠٠) لمتغير للذكاء

الوجداني على الرضا المهني ، وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي :

الرضا = ٤٣٦ ، ٤ + ٨٥٣ × المهارات الاجتماعية.

وفيما يلي جدول رقم (١١) يوضح تحليل التباين لانحدار الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية على الرضا المهني

جدول (١١)

تحليل التباين لانحدار الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية على الرضا المهني

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠،٠٠٠	٢٩ ، ٣٢٢	٥٦٨ ، ٨٥٠	١	٥٦٨ و٨٥٠	الانحدار
		١٩ ، ٤٠٠	٢٠٥	٣٩٧٧ و٠٦٦	البواقي
			٢٠٦	٤٥٤٥ ، ٩١٦	الكلية

يتضح من جدول (١١) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠،٠٠٠) للذكاء الوجداني

وأبعاده على متغير الرضا المهني ، وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي :

الرضا = ٤٣٦ ، ٤ + ٨٥٣ ، × المهارات الاجتماعية  
بينما كانت أبعاد الذكاء الوجداني الأخرى ( الوعى بالذات ، التعاطف ) غير منبئة بالرضا  
المهني لدى معلمى التربية الخاصة .  
مناقشة نتائج الدراسة :

لقد أسفرت التحليلات الاحصائية عن النتائج التالية :  
مناقشة نتائج الفرض الأول :

بالرجوع إلى جدول (٥) يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين في التوافق  
المهني ترجع إلى متغير نوع الإعاقة.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن معلمى التربية الخاصة باختلاف تخصصاتهم يتفوقون في  
رضاهم المهني بغض النظر عن الفئة التي يتعامل معها من التلاميذ المعوقين ، فالرضا المهني  
أو التوافق المهني هو عملية دينامية مستمرة بين الفرد وبيئته المهنية والاجتماعية والنفسية  
يتفاعل بها مع بيئة عمله لكي يصل إلى حالة يتلاءم معها تجعله راضياً عن عمله ، وأن معلمى  
التربية الخاصة يمتلكون الاستراتيجيات التي تمكنهم من التعامل مع بيئة العمل وإدارة مهارات  
التواصل وقدرات حل المشكلات والتغلب على الصعوبات التي تواجههم ، الأمر الذي يؤكد  
على أن الرضا المهني لمعلمى التربية الخاصة لا يختلف فيما بينهم باختلاف نوع الإعاقة التي  
يتعامل معها من التلاميذ على أساس فهم تام لخصائصهم وسلوكهم وإهتماماتهم وحاجاتهم  
وطبيعة إعاقاتهم ، وفي استخدام الأساليب والطرق التي تتماشى معهم وتناسبهم .

وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة كامينجس Cummings (١٩٩٥) إلى عدم  
وجود فروق بين معلمى التلاميذ مختلفى الإعاقة ومعلمى المدارس الابتدائية والثانوية في  
التعليم العام فى الرضا المهني .

مناقشة نتائج الفرض الثانى :

بالرجوع إلى جدول (٦) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا المهني وفقاً لمتغير  
سنوات الخبرة في التدريس وذلك لصالح الأكثر خبرة ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه  
دراسة المفيدى (١٩٩٦) ، دراسة Mitchell & Arnold (٢٠٠٤) ، دراسة هيوستر Hester  
(١٩٩٥) ، والتي توصلت إلى أنه كلما زادت خبرة المعلم زاد الرضا عن بيئة العمل حيث أن  
الخبرة تولد الثقة بالنفس وبالتالي الثقة بالآخرين ، فتزداد علاقاته الإنسانية ويزداد حبه للعمل  
باكتساب مهارات جديدة ، ومع سنوات الخبرة يكتسب مهارات جديدة تجعله يرتقى إلى مرحلة  
أكثر ثقة وأكثر خبرة فيزداد الرضا لديه .

وتتفق نتائج هذه الدراسة أيضاً مع ماتوصلت إليه دراسة السرطاوى (١٩٩٧) إلى أن  
المعلمين الجدد هم أكثر الفئات احتراقاً مقارنةً بذوى الخبرات المختلفة ، فالمعلمون الجدد

يستغرقون وقتاً أطول في أداء المهام المطلوبة منهم ويشعرون بالعجز تجاه كثير من المشكلات وبالتالي يشعرون بالضغط المهنية بصورة أكبر من المعلمين المتمرسين ذو الخبرة الأكبر، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ماتوصلت إليه الأنصاري (١٩٧٨) إلى عدم وجود علاقة بين الرضا عن المهنة وعدد سنوات الخبرة بالتدريس .

ويرى الباحثان أن خبرة التدريس تساعد المعلم بشكل أكبر على فهم طبيعة عمله ، وفي نوعية الأساليب والطرق التي يستخدمها في طبيعة عمله ، وتساعد على تدعيم كفاءته التدريسية في مجال تخصصه ، وإكسابه القدرة على مواجهة المواقف التي تحدث في البيئة التعليمية الصفية واللاصفية .

### مناقشة نتائج الفرض الثالث :

بالرجوع إلى جدول جدول (٧) يتضح وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير نوع الإعاقة .

وكشفت نتائج الدراسة أن معلمى التربية الخاصة بمختلف فئاتها قد حصلوا على درجات عالية على مقياس الذكاء الانفعالي ماعدا معلمى الاضطرابات السلوكية فقد كانت درجاتهم ضعيفة على المقياس وأبعاده الفرعية ، ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن معلمى التلاميذ ذوي الاضطرابات السلوكية ليس لديهم وعى بطبيعة الفئة التي يتعاملون معها واستخدام بعض الاستراتيجيات التي تمكنهم من النجاح المهني الذي يقوده بطبيعة الحال إلى وجود مستوى أعلى من الذكاء الانفعالي ، فالعلاقة بين التلاميذ والمعلمين تقوم على الفهم والاحترام المتبادل والذي لاينشأ إلا عن توافر الذكاء الوجداني ، وكما يشير ذلك حسين وحسين (٢٠٠٦) إلى أن من أهم واجبات المعلم الاهتمام الكبير بتلبية احتياجات الطلاب الوجدانية والعاطفية وذلك لما لها من تأثير كبير في العملية التربوية في كسب الاحترام والثقة من الطلاب .

ويشير الباحثان إلى أن انخفاض الذكاء الوجداني لدى معلمى الاضطرابات السلوكية قد يرجع إلى أن هؤلاء المعلمين لم يتلقوا التدريب والتأهيل في التعامل مع تلك الفئة ، وأن أغلبية هؤلاء المعلمين من خريجي التعليم العام غير حاصلين على بكالوريوس في التربية الخاصة أو دبلوم في التربية الخاصة ، والذي يؤكد على ذلك أن مسار الاضطرابات السلوكية في قسم التربية الخاصة بجامعة الملك سعود هو مسار جديد فقد تم إفتتاحه منذ عام ١٤٢٩ هـ ، وبالتالي فإن فئة المعلمين لذوي الاضطرابات السلوكية هم فئة غير مؤهلة في التعامل مع تلك الفئة . الأمر الذي أدى إلى إنخفاض مستوى الذكاء الوجداني لديهم ، ووجود صعوبة في القدرة على ادراك مشاعر الطلاب ، وفي العمل على إقامة علاقات اجتماعية جيدة بينهم وبين التلاميذ قوامها الاحترام المتبادل ، وبالتالي يمكن القول بأن المعلم لن ينجح في التأثير

على الطلاب إلا إذا قام بالعمل على تلبية الحاجات الوجدانية للتلاميذ ، وبالتالي فإن معظم معلمى نوى الاضطرابات السلوكية غير مجهزين أو مدربين على تحديد وفهم وإدراك مشاعر التلاميذ الداخلية ، وليس لديهم وعى بالذات أو تنظيم الذات ، وفى استخدام المهارات الاجتماعية التى تسهم بشكل كبير فى نجاح الفرد فى عمله وتقوده إلى أعلى مستوى من الذكاء الانفعالى .

#### مناقشة نتائج الفرض الرابع :

بالرجوع إلى جدول (٨) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً في الذكاء الوجداني وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس وذلك لصالح الأكثر خبرة، وتبدو هذه النتيجة منطقية حيث تؤكد على وجود ارتباط موجب بين عدد سنوات خبرة التدريس والقدرة على تحديد الانفعالات بمعنى أن المعلمين مع زيادة سنوات خبرتهم تزداد قدرتهم على تحديد إنفعالاتهم ، وهذا يتفق مع ماتوصلت إليه سكوت Schutte (١٩٩٨) إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني وسنوات الخبرة .

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع ماتوصل إليه مندى Mendes (٢٠٠٣) إلى وجود ارتباط موجب بين عدد سنوات خبرة التدريس والقدرة على تحديد الانفعالات .

#### ١ - البعد الأول : الوعى بالذات :

يعد الوعى بالذات من الثوابت الأساسية فى أبعاد الذكاء الوجداني وهو حجر الزاوية التى يقوم عليها ، فمن لايعرف نفسه على حقيقتها لا يستطيع أن يحكم على سلوك الآخرين فهؤلاء المعلمون الذين لديهم وعى بذواتهم لديهم ثراء فيما يختص بحياتهم الوجدانية ، ووضوح رؤية بالنسبة لانفعالاتهم ويتمتعون بصحة نفسية جيدة ولديهم رؤية ايجابية للحياة ، وإذا أصيبوا بحالة مرضية سلبية فإنهم لايتوقفون عندها ، بل يكونون قادرين على الخروج منها بسرعة ، والقدرة على تنظيم الانفعالات المكدره مثل القلق والغضب ومنع الاندفاع العاطفى ، فالمعلمين ذوو كفاءة بالوعى بالذات هم على وعى بقدرتهم ومواطن قصورهم ويتعلمون من أخطائهم ، ويعرفون الموضع الذى يحتاجون إلى تحسينه ، لديهم شعور الإحساس بالآخرين والتفاعل مع الآخرين من خلال الإقناع والمناقشة وتقدير انفعالات الآخرين .

وفى هذا الصدد يشير Davis (١٩٩٧) أن المرتفعين على الوعى بالذات لديهم رغبة فى الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول أنفسهم ، وأنهم أكثر دقة فى وصفهم لسلوكهم ، وأكثر تقبلاً للعائد العام الذى يقدمه الآخرون حولهم ، وأكثر ميلاً للنقد الذاتى ، والوقوف على أسباب القصور لديهم .

## البعد الثاني : تنظيم الذات :

ويتمثل في قدرة الفرد في التحكم على مشاعره وردود أفعاله السلبية ،وقدرته في تحمل المسؤولية أداءه الوظيفي ،وعلى قدرته في التعامل مع التغييرات البيئية والمجتمعية ، فالمعلم الذى لديه القدرة على كيفية التحكم فى مشاعره وانفعالاته فإنه يحيا حياة سعيدة ، فالمعلمين الأكثر خبرة هم الذين لديهم القدرة هم القادرين على ضبط مشاعرهم والخروج من المواقف الضاغطة التى قد يتعرضون لها فى بيئة العمل ، خاصة أن معلم التربية الخاصة الذى يتعامل مع فئة ذوى الاحتياجات الخاصة يحتاج إلى أن يكون أكثر قدرة على تنظيم إنفعالاته والتحكم فيها ، وبالتالي يرى الباحث أن تنظيم ذات الفرد والتحكم فى مشاعره لايتأتى إلا بالخبرة من خلال طبيعة العمل الذى يقوم به .

## البعد الثالث :التعاطف :

إن التعاطف يعد من المفاهيم الهامة الجيدة داخل بيئة العمل ، فالمعلمين الذين لديهم مهارة التعاطف هم الذين يتسمون بالذكاء الانفعالى ، وهم المعلمين الأكثر خبرة فى العمل ، ويعد التعاطف من المؤشرات التى تؤدى إلى نجاح العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والطلاب ، وبين المعلمين وزملاء ، وبين المعلمين والرؤساء ، وهذا ما أكدته ماير وآخرون Mayer et al (٢٠٠٠) على وجود علاقة ايجابية بين مستوى التعاطف وبين الذكاء الوجدانى . إن التعاطف - كما يشير Furrow et al - يرتبط بالتدين ، والالتزام الأخلاقى ، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية ( Koeing et al ,2007 ) .

ويرى الباحثان أن المعلمين ذوى الذكاء الوجدانى المرتفع هم أكثر نجاحاً فى حياتهم حيث إنهم أكثر قدرة على التعاطف مع زملاءهم ، مع طلابهم ، ومع رؤسيتهم فى العمل ، ولديهم مهارات على الاتصال عالية وجيده ، وهم أكثر فهماً لذاتهم وللمحيطين بهم بما يتميزون به من فراسة وجدانية ، فضلاً عن أن علاقاتهم الشخصية مع الآخرين جيدة ، لديهم قدرة عالية على تحمل المسؤولية الاجتماعية.

ومن هنا يمكن القول بأن التعاطف يحدد مدى المشاركة الوجدانية للآخر ،سواء فى السراء والضراء ، ويعد دعامة لنشأة علاقة الصداقة التى تعتبر بدورها تاج العلاقات الإنسانية .

## البعد الرابع : المهارات الاجتماعية :

تعتبر المهارات الاجتماعية من المكونات الرئيسية للذكاء الوجدانى فكلما كان الفرد مزوداً بمهارات اجتماعية مناسبة وكافية كلما ازدادت قدرته فى التعامل مع المواقف والأزمات ، فالمعلمين الأكثر خبرة فى التدريس هم الذين يمتلكون المهارات الاجتماعية التى تحقق لهم النجاح فى العمل ،وفى التأثير على الآخرين ، والقدرة على إقامة علاقات بناءة مع الآخرين

عكس المعلمين الأقل خبرة في التدريس يفتقرون تلك المهارات ويعانون من اضطرابات سوء التوافق والخجل والقلق الاجتماعي .

ويرى الباحثان أن الذكاء الانفعالي والمهارات الاجتماعية تعد ذات أهمية في مساعدة المعلمين على تحقيق درجات مرتفعة من الإنجاز والنجاح المهني والتوافق ، فالمعلم المتوافق مهنيًا هو الذي يميل لمهنته ويحبها ويتحمس لها ، وهو القادر على تحقيق متطلباتها من حيث الكفاءة والقدرة على الأداء في مجال تخصصه ، وعلى مقدار ما يحققه من توافق تتوقف فاعليته ونجاحه .

### مناقشة نتائج الفرض الخامس :

بالرجوع إلى جدول (٩) يتضح وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني وأبعاده المختلفة وبين الرضا المهني. وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسات كل من إبراهيم Abraham (٢٠٠٠) ، دراسة ليفنجستون Livingstone (٢٠٠١) ، دراسة Schultz (١٩٩٠) ، والتي أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والرضا المهني للمعلم بينما نتائج الدراسة الحالية جاءت عكس ما توصلت إليه دراسة هندی Hendee (٢٠٠٢) إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء الوجداني والرضا المهني .

إن وجود علاقة ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والرضا المهني يعني أن المعلم الذي يتمتع بالرضا المهني ( المتوافق مهنيًا ) هو المعلم الذي لديه وعى بذاته ولديه القدرة على التحكم في انفعالاته ، ولديه القدرة على التفهم العطوف تجاه طلابه وزملائه ورؤسائه وأولياء الأمور، وقادراً على تفهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم وتفهم احتياجاتهم ، ولديه القدرة على التواصل بفاعلية ، والاستمرار في العمل والتغلب على المشكلات والضغوط وتحقيق الرضا المهني في مهنته .

وفي هذا الصدد يشير جولمان Goleman (١٩٩٨) إلى أن إيجاد جو من التفهم مع قنوات اتصال واضحة يعد بمثابة مفتاح للنجاح المهني ، فالأفراد الذين يظهرون كفاءة التواصل يعتبرون أكفاء في تبادل المعلومات الانفعالية والتعامل المباشر مع القضايا الصعبة .

وقد أكدت بعض الدراسات على أن ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي يحقق مزيداً من الشعور بالرضا المهني ، والأفراد الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتسمون بالمرونة التي تمكنهم من مواجهة الصعاب على الرغم من العقبات والاحباطات التي تواجههم ، حيث توصلت دراسة Rapisarda (٢٠٠٣) إلى أن الذكاء الانفعالي يرتبط ارتباطاً ذو دلالة بتربط فريق العمل وارتفاع مستوى الأداء ، وأكد سيمز Sims (١٩٩٨) على أن الذكاء الوجداني يعد عاملاً هاماً وحاسماً للنجاح الوظيفي والرضا المهني .

## مناقشة نتائج الفرض السادس :

بالرجوع إلى جدول (١٠) يتضح لنا وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى ( ،٠٠٠ ) للذكاء الوجداني وأبعاده على متغير الرضا المهني ، وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي : الرضا = ٤٣٦ ، ٤ + ٨٥٣ ، × المهارات الاجتماعية ، توصلت نتائج الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني من خلال الذكاء الانفعالي على بعد المهارات الاجتماعية، بينما كانت أبعاد الذكاء الوجداني الأخرى ( الوعى بالذات ،تنظيم الذات، التعاطف ) غير منبئة بالرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الرضا المهني يعد مؤشر للتنبؤ بالذكاء الانفعالي ،وتعد المهارات الاجتماعية على درجة كبيرة من الأهمية فى مجال التدريس وفى التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة مما يساعدهم على الإدماج فى المجتمع الذين يعيشون فيه ، والذكاء الانفعالي من العوامل التى تؤدى إلى التنبؤ بمعدل ومستوى الأداء الوظيفى للمعلمين ، حيث أن القدرة على إدارة المشاعر والتعامل مع ضغوط العمل من أهم أوجه وخصائص الذكاء الوجداني وهما يمثلان عوامل النجاح فى مستوى الأداء الوظيفى . وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ماتوصلت إليه دراسة أبراهام Abraham (٢٠٠٠) إلى أن المهارات الاجتماعية كمكون من مكونات الذكاء الوجداني لها دور فعال فى بناء شبكة قوية من العلاقات داخل مجموعة العمل .

ويشير فرج (٢٠٠٨) إلى أن إرتفاع تلك المهارات الاجتماعية لدى الفرد يمكنه من ترجمة رغباته وما يؤمن به من واقع سلوكى .

ويرى الباحثان أن العمل فى مجال التربية الخاصة لايتطلب التدريب والإعداد فقط ، ولا ذكاءً تقليدياً معرفياً فحسب ، ولكنه يتطلب ذكاءً خاصاً يساعده على مواجهة الضغوط النفسية واحتواء المشكلات فى هذا المجال الخاص لتحقيق مزيد من التوافق المهني للوصول إلى أعلى مستوى ، بالإضافة إلى أن المهارات الاجتماعية باعتبارها مكون من مكونات الذكاء الانفعالي تعد ذات أهمية فى مساعدة المعلمين على تحقيق درجات مرتفعة من النجاح المهني والتوافق الشخصى والاجتماعى ، تدعم الانسجام داخل مجموعة العمل ، وتزيد الحساسية الوجدانية ، وتسهم بشكل إيجابى فى الرغبة على مساعدة الآخرين عندما يكون الفرد منخرطاً فى مجموعة تحتاج إلى مساعدته .

## توصيات الدراسة :

فى ضوء ماأسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية يمكن الوصول إلى بعض التوصيات الآتية :  
١- عقد دورات تدريبية لبرامج التدريب الوجداني لمعلمى ذوى الاحتياجات الخاصة لزيادة فعاليتهم ومهاراتهم الوجدانية .

- ٢- تدريب المعلمين كيفية التعامل مع فئة ذوى الاحتياجات الخاصة التى يتعامل معها .
  - ٣- تزويد المعلمين بالمعارف والمعلومات عن طبيعة الإعاقة التى يتعامل معها ، وخصائص المرحلة العمرية لتلاميذه .
  - ٤- توفير الدعم والمساندة للمعلمين حيث أنهما يسهمان بشكل كبير فى رفع مستوى مهاراتهم وكفاءتهم الوجدانية والاجتماعية ، وزيادة فعالية أداءهم الأكاديمي .
  - ٥- يجب على المسئولون عن العملية التعليمية سواء فى المدرسة أو فى الإدارات التعليمية تحقيق الاستقرار النفسى للمعلمين من خلال تخفيف الضغوط المهنية ، ومساعدتهم على الشعور بالرضا المهني .
  - ٦- الاهتمام الخاص بالمعلمين الجدد حديثى العهد بالعمل مع الفئات الخاصة، وإقامة دورات تدريبية خاصة لهم لتبصيرهم بطبيعة العمل مع الفئة التى سوف يتعامل معها ، وخصائه هذه الفئة ، حيث أن كل مرحلة عمرية خصائص معينة يجب على المعلم معرفتها حتى لا يتعرض للإحباط أو الاحتراق المهني .
  - ٧- العمل على عقد الكثير من الورش والبحوث المتعلقة بالرضا المهني لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة وحصر مختلف الأسباب التى تؤدى إلى عدم الرضا المهني حتى تتوفر المعلومات والبيانات اللازمة لدى المسئولين ومتخذى القرار .
- الخلاصة :

يرى الباحثان أن الذكاء الانفعالي من أكثر المؤشرات أهمية للرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة، حيث أن العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال الإنسانية والشاقة في نفس الوقت ويتطلب توافر عدة مهارات خاصة للتوافق مع الإعاقة والطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وما تفرضه إعاقته من صعوبات مع البيئة المادية للمعوق .

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية :

- المغيدى ،الحسن محمد (١٩٩٦).أثر الأساليب القيادية فى مستوى الرضا الوظيفى للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية " ، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، العدد (١٨)،السنة الخامسة ،ص ص ٥٧- ٩٣ .
- أبو حطب ،فؤاد (١٩٨٤). القدرات الخاصة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- أرجايل ،مايكل (١٩٩٣). سيكولوجية السعادة: ترجمة فيصل عبد القادر يونس ومراجعة شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- آل ناجى ،محمد (١٩٩٣). تطبيق نظرية هيرز برج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء، الإدارة العامة، العدد ٨٠، المملكة العربية السعودية .
- الأنصارى ، سامية لطفى(١٩٧٨).الرضا عن العمل بين مدرسى العلوم بالمرحلة الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر .
- البندرى ،محمد سليمان ويوسف، عدنان الشيخ (٢٠٠٢). طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين وعلاقتها مع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في سلطنة عمان والأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، المجلد (٣)، العدد (٣).
- السرطاوى،زيدان (١٩٩٧).الإحترق النفسى ومصادره لدى معلمى التربية الخاصة :دراسة ميدانية ،مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد(٢١)،٥٧-٩٦ .
- السمدونى، شقية إبراهيم (١٩٩٣). الضغوط النفسية لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق.
- الشخبيى ،على السيد (١٩٩٣). التوافق المهني للمعلمين "دراسة تحليلية نقدية" المؤتمر السنوي الأول، كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، في الفترة من ٢٣-٢٥ يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، الجزء الثاني، القاهرة.
- القريطى ،عبدالمطلب (١٩٩٦). سيكولوجية ذوى الاحتياجات الخاصة وتربيتهم، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- القطان ،سامية عباس (٢٠٠٥). الذكاء الوجداني، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

- المشعان ،عويد سلطان (١٩٩٣). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا، دار القلم الكويت.
- بدر، إسماعيل إبراهيم (٢٠٠٢). الوالدية الحنونة كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لديهم، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (١٥)، السنة العاشرة، ١-٥٠.
- جودة، محمد إبراهيم (١٩٩٩). دراسة لبعض مكونات الذكاء الوجداني في علاقتها بمركز التحكم لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد ١٠، العدد (٤٠)، ٥٣-١٤٣.
- جولمان، دانيل (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي، ترجمة (ليلي الجبالي)، عالم المعرفة، العدد (٢٦٢)، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والعلوم.
- حرب، عادل سعد خليل (١٩٨٥). الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- حسين ،سلامة عبد العظيم وحسين، طه عبد العظيم (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية .
- عبد العزيز، أمل واليوسفى، ومشيرة عبد الحميد (٢٠٠٠). سمات الشخصية كمبنى بالأسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (١٤)، العدد (١).
- عبدالسلام ،سميرة أبو الحسن (٢٠٠٣). فاعلية برنامج لتنمية الذكاء الوجداني في خفض بعض الاضطرابات وتغيير الاتجاهات لدى عينات متباينة من الأسوياء والمعاقين، المؤتمر السنوي العاشر لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص ٣٧٩-٤٧٩.
- عبدالقادر، فرج (١٩٩٣). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح، الكويت.
- عثمان ،فاروق السيد (٢٠٠٠). القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عراقي، صلاح الدين وعبد العال، تحية (٢٠٠٥). الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي للمعلم، المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص ١٥٩-٢١٨.
- فرج ،طريف شوقي محمد (٢٠٠٨). تنمية مهارات إدارة العلاقات الشخصية ، عمادة تطوير المهارات ، مشروع تنمية الإبداع والتميز ، جامعة الملك سعود .
- قنديل، إيمان رجب السيد (٢٠٠٥). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، فرع بنها .

- محمود ، عبد الحى على ومحمد ،مصطفى حسين (٢٠٠٤). الذكاء الوجدانى وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية واللامعرفية للشخصية ،المجلة المصرية للدراسات النفسية ،المجلد (١٤)،العدد (٤٣) ،ص ص ٥٥ - ٩٧ .

- مصطفى، مؤمن حسن (١٩٩٩). الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي لتلاميذ التربية الفكرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

-العبد الجبار، عبد العزيز (٢٠٠٤).الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام ، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد الخامس ، الرياض. ص ص ٦٥ - ٩٥ .

#### ثانياً:المراجع الأجنبية :

- Herbert , M.A.(1986).Social and Sell Efficacy Multy Dimensionality and Constrict Independence " J ,Of Educational Psychology Vol,78 No,1 PP.52 .
- Abelson,Geaffrey (1986). A Factor- Analytic Stugy Of Job Satisfaction among Special educators . Educational and Psychological Measurement ,Vol. (46), No.(1), 37-43 .
- Abraham , R . (2000). TheRole Of Job Contorl As a Moderator Of Emotional Dissonance And Emotional Intelligence . Journal Of Psychology Interdisciplinary & Applied, Vol. (134) ,169-171 .
- Abraham , R .(1999).Emotional Intelligence in Organizations :Aconceptualization. Genetic, Social & General Psychology Monographs, Vol.(125),209-226.
- Ann,Galves.L.(1997). Job Satisfaction and Attitudes Toward Teaching Of Elementary Regular Education Teachers Who Serve Special Needs and Special Education Students . D.A.I., Vol .58- 08A,3092 .
- Bar – On,R. (2001). Applications Of Emationall Intelligence : Research To Everyday Life . In J. Ciarrachi , J. Forgas, And J. Mayer . (Eds) Emotionall Intelligence In Everday Life. Philodelphia: Psychology Press .
- Billingsley , B.S.& Cross, L.H. (1992). Predictors Of Commitment , Job Satisfaction and Intent To Stay In Teaching : Acomparison Of General And Sprcial educators . The Journal Of Special education,25,no.4,453 – 471 .
- Brownell,M. S,Mcnellis , J .,& Lenk . L . (1995). Career Decisions in Special Education : Current and Former Teachers, Personal View
- Bruton, Loree R. (2002). Factors associated with special education teachers , intent to stay in teaching : the testing of a causal model . D.A.I-A , Vol.62(7-A),2382 .
- Busso ,Liciia (2004).The Relationship between Emotional Intelligence and Contextual Performance and Contextual Performance as Influenced by

Job Satisfaction and Locus of Control Orientation .D.A.I- B,Vol. 64(10-B) , 5260 us .

- Chavarria ,N.S. (1998). A study Of The Relationship Of Social Support To Job – Related Strees and Job Satisfaction among Special educators In Costa Rica . D.A.I , Vol . (48) , No.(11) ,2769-A.
- Cherniss , C . & Adler,M.W (2000). " Promoting Emotional Intelli Gence In Organizations" Training & Development Aug, Vol,54. No, 8. pp. 67-87 .
- Cummings, E. (1995). Stress and Jop Satisfaction among Special Education Teachers In Urban Districts In Texas . D.A.I ., Vol . 55, No. 9, 2790 .
- Davis, M.F.(1997).private self- conciousness and the acceptance personality feedback : confirmatory processing in the evaluation of general vs speciflc self – information, journal of research in personality,31.78-92 .
- Downey,j. (2005).The Influnce of emotion on perception of job satisfaction among community college administrators in viriginia :ED.D., university of virgina,AAT. 3149188,112 .
- Epstein ,S. (1998). Constructive Thinking , The Key To Emotional Intelligence, London ,West Port, Connecticut .
- Evans,W .N & Hohenshil. T.H.(1997).SA counselor job satisfaction linked ti supervision ,advancement,advancement:DATA:the prawn university Digest of Addiction theory & Application ,V . 16,N.16.N19,7
- Ford, M.T,(1983). " A further Search For Social Intelligence " J.Of Educational Psychology. Vol,75,No,2 PP,196 .
- George,J.M. (2000). Emotions and Leader Ship: The Role Emotional Intelligence . Human Relation , 53(6), 1027 – 1055 .
- Gerald &Zedner , (2000). Emotional Intelligence Adoption to Stressful Encounters , and Health Outcomes:in and james p: in Hand Book of Emotional Intelligence : theory . Development Assessment and – Application at Home , School, and in the Workplace San Francisco : josses – Bass INC.
- Goleman , D. (1995). Emotional Intelligence . New York , Bantam Books
- Goleman, Daniel(2001). Working with Emotinal Intelligence New York : Bantam Books.
- Golman ,D. (1998).Working with Emotional Intelligence .New york Bantam Books.
- Haller ,G.(1975). Industrial Psychology , 2<sup>nd</sup> .ed., Part III ,Mc-Grow HillCompany .
- Hendee , Susan S. (2002). Measurement of Differences in Emotional Intelligence and job satisfaction of practicing Chefs and Culinary Educators as Measured by the mayer – salovey – Caruso Emotional Intelligence test and spector,s job satisfaction survey unpublished ph D thesis , New York University .

- Jewell, L. & Siegal, M. (1995). Contemporary Industrial Organizational Psychology Industrial Organizational Psychology . 2 (ed.) , u.s.A: West Publishing Company .
- Koenig, L.B.M., Krueger, R.F. & Bouchard, T. (2007). Religiousness, antisocial behavior and altruism , journal of personality, 75:2, April, 265-290 .
- Levinson , M.H, (1999). " Working With Emotional Intelligence " A Review Of General Semantics Vol, 56, No 1 PP 103 – 104 .
- Mayer , John D. & Salovey , P. (1990). Emotional Intelligence . Imagination , Cognition And Personality , No. (9) , 185-211 .
- Mayer , John D., Salovey , Peter And Caruso, David R. (2000). Emotional intelligence as a personality trait, and as a mental ability In Reuven Bar-On and James D.A. Parker (Eds) The Handbook Of Emotional Intelligence : Theory, Development , Assessment , And Application At Home , School And In The Workplace Jossey-Bass Inc: San Francisco .
- Mendes, Ernest J. (2003). The relationship between emotional intelligence and Occupational burnout in secondary school teachers. D.A.I-B, 63/10, 4951 .
- Mitchell , Ann & Arnold (2004). Behavior Management Skills as Retention Among South Texas Special Educators. Journal of Instructional Psychology. Vol. 31(3), 214-219 .
- Murensky . Catherine I. (2000). The Relationships between Emotional Intelligence , Personality , Critical thinking ability and Organizational Leadership Performance at Upper Levels of management . Diss. Abs. Int. No. 992991 .
- Pfeiffer , S.I. (2001). Emotional Intelligence : Popular but Elusive .
- Rapisarda, Brigitte A. (2003). The Impact of emotional intelligence on work team cohesiveness and performance D.A.I-B, 63/09, 4357.
- Reed , W., Clark , D (2000). " Put some Feeling Into It " Black Enterprise, Vol . 30, No. 10, PP. 68 .
- Schultz , D. P., & Schultz , S., E. (1990). Psychology And Industry Today : An Introduction To Industrial And Organizational Psychology , New York: Macmillan Publishing Company .
- Shang , G. (1991). An Analysis Of Job Satisfaction Variables Among State Institutional Special Education Teachers , D.A.L, Vol. 51, No. 10. 3386 .
- Sims , B. (1998). Handling Emotions While On The Job. The Eagle PE2.
- Sims , B. (1998). Handling Emotions while on the job . The Eagle, PE2.
- Stempien Lori, R , Loeb, Roger C . (2002). Differences In Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers Remedial & Special Education , Vol . 23 , 5.P 258 267 .
- Thomas, T. & Prince, K. (1987). Qualitative Analysis of variables of Satisfaction among Middle School Teachers . Journal of Education . (108) , No. 1, 75-80 .

- Zippel , A.M (2000)." Emotional Intelligence At Work " Psychiatric Rehabilitation Journal, Vol .23 ,No.4.PP.409 .

